

بررسی اثر مولفه‌های فرهنگ سازمانی بر عملکرد شغلی کارشناسان ترویج کشاورزی

حمید کریمی گوغری^{۱*}، احمد رضوانفر^۲ و سید یوسف حجازی^۳

۱، مربی گروه ترویج و آموزش کشاورزی، دانشکده کشاورزی دانشگاه زابل،

۲، ۳، استادان گروه ترویج و آموزش کشاورزی، پردیس کشاورزی و منابع طبیعی دانشگاه تهران

(تاریخ دریافت: ۹۰/۱۰/۱۴ - تاریخ تصویب: ۹۰/۱۲/۲۱)

چکیده

فرهنگ سازمانی می‌تواند به عنوان بستری مناسب برای انگیزش و به‌کارگیری استعداد و توانایی کارکنان نقش مهمی در افزایش عملکرد شغلی آنان ایفا کند. این پژوهش پیمایشی، با هدف بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و عملکرد شغلی کارشناسان ترویج کشاورزی استان کرمان انجام گرفت. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل ۱۸۰ نفر از کارشناسان شاغل در بخش ترویج کشاورزی استان کرمان بود که با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای با انتساب متناسب و جدول کرجسی و مورگان، تعداد ۱۲۳ نفر به‌عنوان نمونه تعیین گردید. ابزار تحقیق، پرسشنامه‌ای بود که روایی آن با استفاده از پانل متخصصان دانشگاه تهران به‌دست‌آمد. همچنین پایایی مقیاس‌های پرسشنامه پس از انجام پیش‌آزمون و با استفاده از آماره‌ی آلفای کرونباخ مورد تایید قرار گرفت. در نهایت داده‌ها به وسیله نرم‌افزارهای SPSSwin20 و LISREL8.5 تجزیه و تحلیل گردید. نتایج پژوهش نشان داد که همبستگی مثبت و معنی‌داری بین تمامی مولفه‌های فرهنگ سازمانی (مشارکت، سازگاری، انطباق‌پذیری و رسالت) با عملکرد شغلی کارشناسان ترویج کشاورزی در سطح یک درصد وجود دارد. همچنین نتایج مدل‌سازی معادلات ساختاری نشان داد که فرهنگ سازمانی با ضریب مسیر ۰/۶۷ و مقدار t برابر با ۶/۲۱ اثر مثبت و معنی‌داری بر عملکرد شغلی کارشناسان ترویج کشاورزی دارد، به‌طوری‌که فرهنگ سازمانی توانایی تبیین ۴۵ درصد از تغییرات عملکرد شغلی کارشناسان ترویج کشاورزی را دارا می‌باشد.

واژه‌های کلیدی: مشارکت، سازگاری، انطباق‌پذیری، رسالت.

مقدمه

شغلی کارکنان آن است (Barati-Ahmadabadi et al., 2010) لازم است عوامل تاثیرگذار بر آن، مورد بررسی قرار گیرند. یکی از مهم‌ترین عوامل موثر بر عملکرد شغلی، فرهنگ سازمانی است. به‌طوری‌که صاحب‌نظران نسبت فرهنگ سازمانی به سازمان را همچون نسبت

امروزه دغدغه اصلی سازمان‌ها به‌کارگیری هر چه بیشتر نیروی انسانی به‌عنوان مهم‌ترین منابع سازمان در جهت اهداف سازمانی می‌باشد (Rahimi et al., 2009). از آنجا که حیاتی‌ترین مسئله در هر سازمانی عملکرد

ادراکات کلیدی برای درک رفتار فردی و اثربخشی سازمانی است (Glisson et al., 2008). به سبب ماهیت پیچیده فرهنگ سازمانی، نظریه و چارچوب یکسانی برای بررسی و شناسایی آن وجود ندارد (Fey & Denison, 2003) با این وجود، یکی از جدیدترین رایج‌ترین مدل‌های شناسایی و اندازه‌گیری فرهنگ سازمانی، مدل فرهنگ سازمانی دنیسون^۱ است که امروزه بسیاری از سازمان‌ها برای شناخت ضعف‌ها و قوت‌های فرهنگ سازمانی خود و توسعه آن به این مدل روی آورده‌اند (Ghorbani et al., 2009; Barati-Marnani et al., 2010). از نظر دنیسون، فرهنگ سازمانی به عقاید زیربنایی، ارزش‌ها و مفروضات هر یک از اعضای سازمان و اعمال و رفتارهایی که از خود نشان می‌دهند و روی آن تأکید می‌ورزند، اطلاق می‌شود (Ghayour & Tavassoli, 2009). مدل مزبور دارای چهار شاخص درگیرشدن درکار (مشارکت)، سازگاری (ثبات و یکپارچگی)، انطباق‌پذیری (انعطاف‌پذیری) و رسالت (مأموریت) است (Casida, 2008). دنیسون شاخص‌های فرهنگ سازمانی را به صورت زیر معرفی می‌کند:

- درگیرشدن درکار (مشارکت)؛ بدین معناست که کارکنان به کارشان تعهد دارند و احساس مالکیت می‌کنند؛

- سازگاری (ثبات و یکپارچگی)؛ به سیستم‌ها و فرآیندهای سازمانی اشاره دارد که موجب افزایش هم‌ترازی و کارایی می‌شوند؛

- انطباق‌پذیری (انعطاف‌پذیری)؛ نشان‌دهنده‌ی ظرفیت سازمان برای تغییر و واکنش‌هایی است که سازمان در برابر موقعیت‌های خارجی دارد و

- رسالت (مأموریت) یک سازمان بیان‌کننده‌ی این است که چرا سازمان وجود دارد و به کجا باید برسد (Gillespie et al., 2008).

با توجه به اینکه مدل دنیسون بر اساس رفتار بوده و طراحی آن در محیط‌های کاری انجام شده است (Rezvani & sahamkhadam, 2011)، در پژوهش حاضر، ابعاد فرهنگ سازمانی معادل مدل دنیسون در نظر گرفته شده است.

شخصیت به فرد می‌دانند که نقش مهمی در شکل‌گیری رفتار (فردی و سازمانی) دارد (Nanchian et al., 2008). به طوری که بهبود فرهنگ سازمانی در نهایت منجر به بهبود مقیاس‌های کیفی عملکرد سازمانی خواهد شد (Denison et al., 2006; Smerek & Denison, 2007). عملکرد شغلی به معنای درجه‌ای است که کارکنان مشاغل را که در یک شرایط کاری معین به آنان واگذار شده است؛ انجام می‌دهند (Suliman, 2007) یا به عبارتی میزان حصول و بازدهی که به موجب اشتغال فرد در شغلش (اعم از خدماتی، آموزشی و تولیدی) کسب می‌شود، برمی‌گردد (Sajadi & Omid, 2009). به طور کلی نقطه مشترک تمام تعاریف در مورد عملکرد شغلی نحوه و میزان انجام وظایف و مسئولیت‌های محوله توسط فرد می‌باشد (Hedjazi & Shams, 2005; Moorhead & Griffin, 2010) که این دیدگاه معیار سنجش عملکرد شغلی در این تحقیق منظور شده است، به طوری که میزان عملکرد شغلی کارشناسان ترویج کشاورزی در قالب چهار شاخص؛ ویژگی‌های شخصیتی، مهارت‌های انسانی، مهارت‌های ادراکی و مهارت‌های فنی ارزیابی گردید که به صورت زیر تعریف می‌شوند:

- ویژگی‌های شخصیتی: منظور رفتار و خصوصیات شخصیتی فرد شامل الگوهای ثابت فکری، عاطفی و رفتاری فرد می‌باشد.

- مهارت‌های انسانی: توانایی فرد جهت همکاری و انجام دادن کار به کمک دیگران یا همفکری و ایجاد ارتباط با آنان می‌باشد.

- مهارت‌های ادراکی: شخص فارغ از ویژگی‌های فردی، دارای برخی از ویژگی‌های رفتاری است که متاثر از سازمان است.

- مهارت‌های فنی: توان به کار بردن ابزار، شیوه‌ها و دانش مورد نیاز برای اجرای امور توسط فرد می‌باشد (Valipour-Halabi et al., 2010).

از سوی دیگر فرهنگ سازمانی مجموعه‌ای از ارزش‌ها، باورها، ادراکات و شیوه‌های تفکر است که اعضای سازمان در آن‌ها وجوه مشترک دارند (Daft, 2009). به عبارت دیگر فرهنگ سازمانی؛ توافقات عمومی درباره هنجارهای اجتماعی، انتظارات، ارزش‌ها، مفاهیم و

- فرهنگ سازمانی و عملکرد شغلی کارکنان رابطه مثبت و معنی داری با هم دارند.

- همچنین بین ابعاد فرهنگ سازمانی (فرهنگ های مشارکتی، سلسله مراتبی و عقلایی) و عملکرد شغلی کارکنان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.

نتایج پژوهشی از Etemadi & Dianati (2009) تحت عنوان «بررسی آثار فرهنگ سازمانی، مشارکت در بودجه بندی و سیستم های حسابداری مدیریت بر عملکرد مدیران» مؤید وجود اثرگذاری متغیر فرهنگ سازمانی بر عملکرد شغلی مدیران، می باشد. همچنین نتایج پژوهش های Bohairaei et al. (2009) و Morovati-Sharifabadi, (2005) حاکی از آن است که بین فرهنگ سازمانی و عملکرد شغلی مدیران رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. Amirkabiri & Tehrani (2006) در پژوهشی به بررسی اثر عوامل فرهنگی (براساس مدل دنیسون) بر روی عملکرد کارکنان پرداخته اند. نتایج پژوهش حاکی از آن است که بین هیچ کدام از مولفه های فرهنگ سازمانی با عملکرد شغلی کارکنان رابطه معنی داری وجود ندارد، به عبارت دیگر یعنی تاثیر عوامل فرهنگ سازمانی بر عملکرد شغلی کارکنان آنقدر پایین است که نمی تواند تاثیر به سزایی بر عملکرد آنها داشته باشد. در ادامه خلاصه ای از پژوهش های انجام گرفته در زمینه ارتباط فرهنگ سازمانی و عملکرد شغلی آورده شده است (جدول ۱).

جدول ۱- پژوهش های انجام گرفته در زمینه ارتباط فرهنگ سازمانی و عملکرد شغلی

نوع رابطه	محققان
مثبت و معنی دار	Kheradmand & Nazem, 2010; Chien-Ming 2009; Ojo, 2009; Irfan et al., 2009; Etemadi & Dianati-Deylami, 2009; Bohairaei et al., 2009; Liu, 2007; Dost-Mohammadi et al., 2007; Morovati-Sharifabadi, 2005; Mohammad-Pour et al., 2004
عدم وجود رابطه	Amirkabiri & Tehrani, 2006

با توجه به وسعت فعالیت های کشاورزی و تولید متنوع محصولات زراعی و باغی در استان کرمان (امکان کاشت و تولید بیش از ۷۰ نوع محصول باغی و ۵۴ نوع

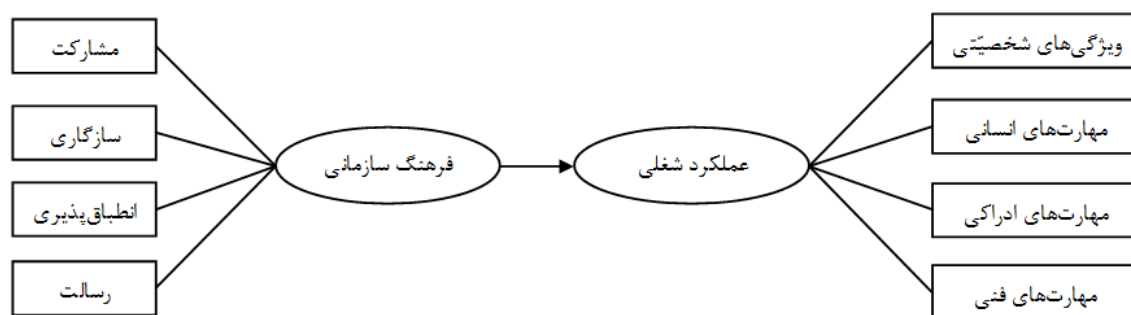
به طور کلی در زمینه ی رابطه فرهنگ سازمانی و عملکرد شغلی تحقیقات متعددی صورت گرفته است که در ادامه به برخی از مهم ترین آنها اشاره می شود: Chien-Ming (2009) در پژوهشی به بررسی ویژگی های فردی، شبکه های بین فردی، فرهنگ سازمانی و عملکرد شغلی پرداخته است. نتایج حاصل از این پژوهش حاکی از آن است که: فرهنگ سازمانی، اثر مثبت و معنی داری بر عملکرد شغلی دارد. نتایج پژوهشی از Ojo (2009) تحت عنوان «بررسی تاثیر فرهنگ سازمانی بر عملکرد شغلی کارکنان» حاکی از آن است که؛ رابطه مثبتی بین فرهنگ سازمانی و عملکرد شغلی کارکنان وجود دارد. Irfan et al. (2009) در پژوهشی تحت عنوان «فرهنگ سازمانی: تاثیر آن بر روی عملکرد شغلی کارکنان زن» به این نتیجه دست یافته اند که؛ فرهنگ سازمانی، اثر قوی بر روی عملکرد شغلی کارمندان زن، دارد. Lin (2008) در پژوهشی به این نتیجه دست یافته است که؛ مولفه های فرهنگ سازمانی اثرات مثبتی بر روی فرآیند مدیریت دانش دارند، که فرآیند مدیریت دانش نیز به نوبه خود تاثیر مثبتی بر عملکرد شغلی دارد. Yilmaz & Ergan (2008) تاثیر ابعاد مدل فرهنگ سازمانی دنیسون بر عملکرد سازمان ها را مورد مطالعه قرار دادند. در این پژوهش مشخص شد که برای بعد انطباق پذیری بیشترین امتیاز و بعد سازگاری کمترین امتیاز به دست آمده است. همچنین، از نتایج این پژوهش برمی آید که بعد رسالت بیشترین تأثیر را بر افزایش عملکرد شرکت های تولیدی دارد. همچنین، توانایی شرکت در تولید محصولات جدید به شدت تحت تأثیر ابعاد انطباق پذیری و سازگاری می باشد. یافته های پژوهشی از Liu (2007) تحت عنوان «بررسی رابطه بین سبک رهبری مدیر و عملکرد شغلی کارمند: اثر واسطه ای فرهنگ سازمانی» نشان داد که؛ فرهنگ سازمانی اثر مثبتی بر عملکرد شغلی کارکنان دارد.

همچنین از میان پژوهش های انجام گرفته در داخل کشور می توان به پژوهش های زیر اشاره کرد: Kheradmand & Nazem (2010) در پژوهشی به بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و عملکرد کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال پرداخته اند. یافته های پژوهش حاکی از آن است که؛

نیروی محرک برای رشد و تحول بخش کشاورزی منطقه بیش از پیش آشکار می‌شود. بر این اساس پژوهش حاضر به منظور افزایش عملکرد این سازمان، بررسی رابطه‌ی بین فرهنگ سازمانی و عملکرد شغلی در میان کارشناسان ترویج کشاورزی استان کرمان را هدف اصلی خود قرار داده است.

براساس مطالعات صورت گرفته و مرور ادبیات موجود پیرامون اهداف مورد نظر پژوهش، مدل مفهومی پژوهش به صورت نگاره (۱) طراحی گردید و در نهایت مورد آزمون قرار گرفت.

محصول زراعی) و نقش مهم و اساسی این استان در تأمین و تولید محصولات کشاورزی و امنیت غذایی کشور با توانمندی‌هایی از قبیل: رتبه‌ی اول تولید و سطح زیر کاشت پسته در کشور و جهان (به‌عنوان دومین محصول صادراتی ارزآور کشور)، رتبه‌ی اول سطح زیر کاشت گردوی کشور به‌صورت کاملاً ارگانیک، رتبه‌ی دوم تولید و سطح زیر کاشت گل‌محمدی کشور به صورت کاملاً ارگانیک و غیره (Organization of Jihad-e Agriculture Kerman-Iran, 2011)، نقش سازمان جهاد کشاورزی استان کرمان و در رأس آن کارشناسان ترویج کشاورزی، به‌عنوان مغز متفکر و



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش

کشاورزی استان کرمان می‌باشند. حجم نمونه با استفاده از جدول کرجسی و مورگان، ۱۲۳ نفر تعیین شد. در پژوهش حاضر از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای با انتساب متناسب استفاده شده است به طوری که در ابتدا جامعه آماری بر اساس محل اشتغال به سه طبقه کارشناسان شاغل در سازمان جهاد کشاورزی، مدیریت جهاد کشاورزی شهرستان و مراکز ترویج و خدمات جهاد کشاورزی تقسیم‌بندی شدند، در مرحله بعد برای تعیین تعداد کارشناس در هر یک از طبقات از روش نمونه‌گیری تصادفی استفاده شد. ابزار مورد استفاده در این پژوهش پرسشنامه بوده است. روایی پرسشنامه توسط پانل متخصصان دانشگاه تهران مورد بازنگری و تایید قرار گرفت. برای سنجش اعتبار پرسشنامه تهیه شده به وسیله یک آزمون پیش‌آزمون تعداد ۳۰ نسخه از آن توسط کارشناسان ترویج استان کرمان که در خارج از نمونه آماری مورد مطالعه پژوهش قرار داشتند، تکمیل گردید. در نهایت براساس ضرایب آلفای کرونباخ

روش پژوهش

پژوهش حاضر به لحاظ هدف از نوع پژوهش‌های کاربردی است و از حیث نحوه گردآوری داده‌ها از نوع پژوهش‌های توصیفی (غیرآزمایشی) و از شاخه‌ی مطالعات میدانی به‌شمار می‌آید که به روش علی-ارتباطی انجام شده است. جامعه آماری پژوهش شامل کارمندان دارای پست سازمانی کارشناس ترویج در سازمان جهاد کشاورزی استان کرمان است که تعداد آن‌ها برابر ۱۸۰ نفر می‌باشد. در واقع در این پژوهش منظور از کارشناسان ترویج کشاورزی؛ کلیه کسانی است که دارای پست کارشناس ترویج در بخش‌های مختلف سازمان جهاد کشاورزی (از قبیل: مدیریت هماهنگی ترویج کشاورزی و سایر مدیریت‌ها و معاونت‌ها از قبیل معاونت بهبود تولیدات گیاهی و بهبود تولیدات دامی و غیره) و ادارات و واحدهای تابعه آن در مدیریت‌های جهاد کشاورزی شهرستان‌ها (به‌خصوص اداره‌های آموزش و ترویج) و مراکز ترویج و خدمات جهاد

درصد پاسخگویان مرد و ۲۲/۸ درصد زن بودند. یافته‌های پژوهش مشخص کرد که ۱۱۳ نفر (۹۱/۹ درصد) متأهل و ۱۰ نفر (۸/۱ درصد) پاسخگویان این پژوهش مجرد بوده‌اند. از نظر تحصیلات ۷۰/۷ درصد افراد مورد مطالعه دارای مدرک کارشناسی، ۱۷/۱ درصد مدرک کارشناسی ارشد و ۱۲/۲ درصد نیز دارای مدرک کاردانی بودند. در جمعیت مورد مطالعه، تنها ۳ نفر (۲/۴ درصد)، از افراد در رشته ترویج و آموزش کشاورزی تحصیل کرده‌اند و در بین سایر رشته‌های کشاورزی بیشترین فراوانی مربوط به افرادی است که در رشته زراعت و اصلاح نباتات تحصیل کرده‌اند (۲۹/۳ درصد). به منظور تعیین رابطه هر یک از ابعاد فرهنگ سازمانی با عملکرد شغلی از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج حاصل از این آزمون نشان داد که همبستگی مثبت و معنی‌داری بین تمامی ابعاد فرهنگ سازمانی با عملکرد شغلی کارشناسان ترویج کشاورزی در سطح یک درصد وجود دارد (جدول ۳). میزان ضریب همبستگی بین متغیر عملکرد شغلی با ابعاد مشارکت، سازگاری، انطباق‌پذیری و رسالت به ترتیب: ۰/۵۲۰، ۰/۴۹۲، ۰/۵۱۵ و ۰/۵۷۳ می‌باشد. نتایج حاصل از جدول (۳) حاکی از آن است که با افزایش (یا کاهش) هر یک از ابعاد فرهنگ سازمانی، عملکرد شغلی کارشناسان نیز افزایش (یا کاهش) می‌یابد.

جدول ۳- همبستگی بین ابعاد فرهنگ سازمانی با عملکرد شغلی کارشناسان ترویج کشاورزی

متغیر	ضریب همبستگی	سطح معنی‌داری
مشارکت (درگیرشدن در کار)	۰/۵۲۰**	۰/۰۰
سازگاری (ثبات و یکپارچگی)	۰/۴۹۲**	۰/۰۰
انطباق‌پذیری (انعطاف‌پذیری)	۰/۵۱۵**	۰/۰۰
رسالت (مأموریت)	۰/۵۷۳**	۰/۰۰

** معنی‌داری در سطح کمتر از ۰/۰۱

به‌دست‌آمده برای قسمت‌های مختلف پرسشنامه پایایی ابزار اندازه‌گیری در حد قابل قبولی به‌دست‌آمد (جدول ۲). گویه‌های مربوط به فرهنگ سازمانی شامل ۵۹ گویه است که در قالب چهار شاخص مشارکت، سازگاری، انطباق‌پذیری و رسالت مطرح‌شده است که برای اندازه‌گیری متغیرهای هر یک از شاخص‌های فوق از طیف لیکرت (۱= خیلی کم و ۵= خیلی زیاد) استفاده شد. میزان عملکرد شغلی کارشناسان ترویج کشاورزی نیز براساس چهار شاخص؛ ویژگی‌های شخصیتی، مهارت‌های انسانی، مهارت‌های ادراکی و مهارت‌های فنی، در قالب ۶۰ گویه ارزیابی گردید. همگی این گویه‌ها در قالب طیف لیکرت ۵ قسمتی (۱= هرگز، ۲= به‌ندرت، ۳= گاهی، ۴= غالباً و ۵= همیشه) اندازه‌گیری شدند.

در نهایت داده‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای SPSSwin20 و LISREL8.5 تجزیه و تحلیل گردید و برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی، آزمون‌های همبستگی و همچنین مدل معادلات ساختاری بهره‌گرفته شد.

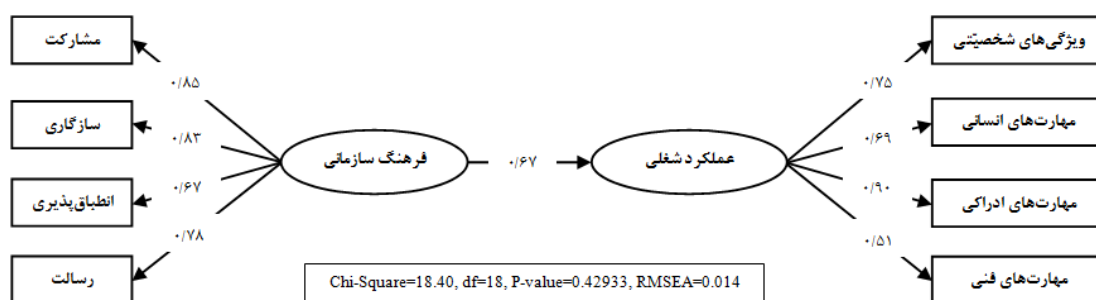
جدول ۲- نتایج تحلیل پایایی سازه‌های مورد مطالعه پژوهش

شاخص	تعداد گویه	میزان همبستگی مورد مطالعه	کرونباخ (α)	فرضیه‌های پژوهش
مشارکت (درگیرشدن در کار)	۱۴			
سازگاری (ثبات و یکپارچگی)	۱۵	فرهنگ	۰/۸۷	
انطباق‌پذیری (انعطاف‌پذیری)	۱۵	سازمانی		
رسالت (مأموریت)	۱۵			
ویژگی‌های شخصیتی	۱۷			
مهارت‌های انسانی	۱۲	عملکرد	۰/۷۹	
مهارت‌های ادراکی	۲۳	شغلی		
مهارت‌های فنی	۸			

نتایج و بحث

سن جمعیت مورد مطالعه، حداقل ۲۴ و حداکثر ۵۵ سال و میانگین آن ۴۱/۳۴ سال بود و بیشترین فراوانی مربوط به گروه سنی ۴۱ تا ۵۰ سال است که ۵۷/۱ درصد از پاسخگویان در این طبقه قرار دارند. ۷۶/۴

روابط بین متغیرهای مدل مفهومی پژوهش، در قالب مدل معادلات ساختاری (SEM) توسط نرم‌افزار لیزرل برآورد گردید. خروجی نرم‌افزار لیزرل در قالب شکل (۲) آورده شده است.



شکل ۲- روابط علی بین متغیرهای پژوهش با نمایش بارهای استاندارد شده

درونی فرهنگ سازمانی، نشانگر مشارکت (درگیر شدن در کار) در رتبه اول قرار گرفته است، زیرا بار عاملی آن از سایر نشانگرهای سازه‌ی فرهنگ سازمانی بیشتر است و این در حالی است که نشانگر رسالت (مأموریت) در رتبه آخر قرار دارد. همچنین در شکل‌گیری متغیر مکنون بیرونی عملکرد شغلی نشانگرهای مهارت‌های ادراکی و مهارت‌های فنی به ترتیب با بارهای عاملی ۰/۹۰ و ۰/۵۱ در رتبه اول و آخر قرار دارند.

جدول ۴- شاخص‌های برازش مدل مسیر

شاخص	حد مطلوب*	مقدار گزارش شده
کای اسکور/درجه آزادی (χ^2/df)	۳ ≤	۱/۰۲
میانگین مجذور پس‌ماندها استاندارد شده (SRMR)	۰/۰۸ ≤	۰/۰۳۸
شاخص برازندگی (GFI)	۰/۹۰ ≥	۰/۹۶
شاخص تعدیل برازندگی (AGFI)	۰/۹۰ ≥	۰/۹۳
شاخص نرم‌شده برازندگی (NFI)	۰/۹۰ ≥	۰/۹۸
شاخص نرم‌نشده برازندگی (NNFI)	۰/۹۰ ≥	۱/۰۰
شاخص برازندگی فزاینده (IFI)	۰/۹۰ ≥	۱/۰۰
شاخص برازندگی تطبیقی (CFI)	۰/۹۰ ≥	۱/۰۰
ریشه دوم برآورد واریانس خطای تقریب (RMSEA)	۰/۰۸ ≤	۰/۰۱۴

*منبع: Hooman, 2009; Alambaigi et al., 2011; Rasooli & Ahmadpour-Darmani, 2011

مقادیر ایده‌آل و مقادیر گزارش شده هر یک از شاخص‌های برازش مدل در جدول (۴) آمده است. نتایج شاخص‌های بررسی باقیمانده کوواریانس و واریانس در بافت داده‌ها که شامل GFI و SRMR است نشان می‌دهد که کوواریانس و واریانس خطا به خوبی کنترل شده است. در مورد شاخص‌های بررسی الگوهای جایگزین شامل NNFI، NFI، IFI و CFI نیز نتایج حاکی از آن است که مقادیر این شاخص‌ها برای مدل بالاتر از ۰/۹۰ محاسبه شده است که مقدار قابل توجهی است. همچنین مقدار گزارش شده برای شاخص ریشه دوم برآورد واریانس خطای تقریب (RMSEA) نشان‌دهنده کنترل خطای اندازه‌گیری در مدل است. به‌طور کلی نتایج جدول (۴) حاکی از آن است که مدل با داده‌ها برازش مناسبی دارند. از این رو، می‌توان پارامترهای برآورد شده در مدل به‌دست‌آمده را قابل اتکا دانست.

مقادیر بارهای عاملی نشانگرهای هر یک از سازه‌ها (متغیرهای مکنون درونی و بیرونی) و سطح معنی‌داری آن‌ها (با توجه به مقدار t گزارش شده)، نشان‌دهنده‌ی آن است که تمام نشانگرها به‌درستی در محل خود قرار گرفته‌اند (جدول ۵). لذا، می‌توان بیان داشت که نشانگرهای مورد استفاده با زیربنای تئوری پژوهش تطابق قابل قبولی را نشان می‌دهد. از آنجا که مقدار آماره‌ی t گزارش شده برای تمامی نشانگرها موردنظر بالاتر از ۱/۹۶ است، حاکی از معنی‌دار بودن نشانگرهای مذکور در سطح یک درصد است. با توجه به نتایج جدول (۵)، مشخص می‌شود که در شکل‌گیری متغیر مکنون

جدول ۵- مقادیر استاندارد شده و سطح معنی داری نشانگرهای پژوهش

R ²	p	t	خطای استاندارد	ضریب استاندارد	نشانگر	سازه
۰/۷۳	۰/۰۱	۱۱/۰۶	۰/۰۷۷	۰/۸۵	مشارکت (درگیر شدن در کار)	فرهنگ سازمانی
۰/۶۹	۰/۰۱	۱۰/۶۷	۰/۰۷۸	۰/۸۳	سازگاری (ثبات و یکپارچگی)	
۰/۴۵	۰/۰۱	۷/۹۲	۰/۰۸۴	۰/۶۷	انطباق پذیری (انعطاف پذیری)	
۰/۶۱	۰/۰۱	۹/۷۱	۰/۰۸۰	۰/۷۸	رسالت (مأموریت)	
۰/۵۷	-	-	-	۰/۷۵	ویژگی های شخصیتی	عملکرد شغلی
۰/۴۸	۰/۰۱	۷/۴۳	۰/۰۹۳	۰/۶۹	مهارت های انسانی	
۰/۸۱	۰/۰۱	۹/۱۲	۰/۰۹۷	۰/۹۰	مهارت های ادراکی	
۰/۲۶	۰/۰۱	۵/۴۳	۰/۰۹۴	۰/۵۱	مهارت های فنی	

مقدار t معنی دار (۶/۲۱) نشان داد که وجود فرهنگ سازمانی مناسب در میان کارشناسان اثر مثبت و معنی داری بر عملکرد شغلی کارشناسان ترویج کشاورزی دارد. نتیجه فوق با نتایج پژوهش های محققانی همچون: Chien-Ming & Nazem Kheradmand (2010); Etemadi & Irfan et al (2009); Ojo (2009); Dianati-Deylami (2009); Bohairaei et al (2009); Liu (2007); Dost-Mohammadi et al (2007); Morovati-Sharifabadi (2005); همخوانی دارد و این در حالی است که با نتایج؛ Amirkabiri & Tehrani (2006) همخوانی ندارد.

با توجه به یافته های حاصل از بررسی ها در مورد فرهنگ سازمانی و عملکرد شغلی و همچنین همبستگی بین این دو متغیر در پژوهش حاضر، در نهایت امر چنین می توان گفت که استقرار نظام فرهنگ سازمانی مطلوب در جامعه آماری مورد مطالعه و در نتیجه افزایش عملکرد شغلی آنان، مستلزم این است که مسئولین مربوطه با استفاده از ویژگی های نوین فرهنگ سازمانی (مانند: محرک های روانی و غیره) روح تازه ای را در کالبد کارشناسان خود، رشد و پرورش دهند. لذا جهت استقرار و ایجاد چنین شرایطی پیشنهاد های ذیل ارائه می گردد:

۱- از آنجایی که نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که فرهنگ سازمانی در جامعه آماری مورد مطالعه از وضعیت نسبتاً مطلوبی برخوردار است، از طریق مدیریت فرهنگ سازمانی، می توان هر یک از شاخص های فرهنگ سازمانی را مورد تاکید، توجه و دقت نظر قرار داد و عوامل مفید و موثر بر آن را حفظ و تقویت کرد و ارزش های نامطلوب را دستخوش تغییر و اصلاح قرار داد. به طوری که همواره فرهنگ سازمانی و ابعاد آن در

همان طور که بیان شد، تمامی نشانگرها دارای بارهای عاملی معنی داری بر روی سازه های مربوط به خود هستند. در مرحله بعد از کاربرد دوم مدل معادلات ساختاری، در قالب تحلیل مسیر در بررسی رابطه علی بین متغیرهای مدل پژوهش استفاده شده است. با توجه به ضریب مسیر ۰/۶۷ و مقدار t معنی دار (۶/۲۱) می توان چنین استدلال کرد که فرهنگ سازمانی اثر مثبت و معنی داری بر عملکرد شغلی کارشناسان ترویج کشاورزی استان کرمان دارد. همچنین مقدار R² گزارش شده که برابر با ۰/۴۵ می باشد نیز حاکی از آن است که فرهنگ سازمانی توانایی تبیین ۴۵ درصد از تغییرات عملکرد شغلی کارشناسان ترویج کشاورزی را دارا می باشد.

نتیجه گیری و پیشنهادها

با توجه به نقش نیروی انسانی در بهره وری هر سازمان، بررسی و تعیین وضعیت عملکرد شغلی آن ها و شناخت عوامل تأثیرگذار بر آن نقش مهمی در شناسایی چالش های پیشرو و ارتقای عملکرد سازمان دارد (Moazzen et al., 2011). در این میان فرهنگ سازمانی از جمله مهمترین عوامل موثر بر عملکرد شغلی کارکنان است. بررسی اثر فرهنگ سازمانی و مولفه های آن بر عملکرد شغلی هدف اصلی پژوهش حاضر بود. یافته های پژوهش حاکی از آن است که همبستگی مثبت و معنی داری بین تمامی مولفه های فرهنگ سازمانی (مشارکت، سازگاری، انطباق پذیری و رسالت) با عملکرد شغلی کارشناسان ترویج کشاورزی در سطح یک درصد وجود دارد. نتایج حاصل از مدل معادلات ساختاری بیانگر آن است که فرهنگ سازمانی اثر مثبت و معنی داری بر عملکرد شغلی کارشناسان ترویج سازمان جهاد کشاورزی استان کرمان دارد. ضریب مسیر ۰/۶۷ و

تصمیمات، خط‌مشی‌ها، رویه‌ها و فعالیت‌های سازمانی به عنوان عاملی اثرگذار بر عملکرد شغلی و کارایی کارکنان و سازمان مدنظر باشد.

۲- مأموریت‌ها و چشم‌اندازهای سازمان و همچنین استراتژی‌های پیش‌بینی شده برای رسیدن به دورنمای مذکور به اطلاع کارشناسان و افراد تازه استخدام شده، رسانده شود (به‌طورمثال از طریق: برگزاری جلسات تعامل کارشناسان با مدیریت سازمان، اطلاع‌رسانی از طریق وب سایت داخلی و غیره) که این امر در روشن کردن دید کارشناسان نسبت به هم‌سویی اهداف خود با سازمان و تلاش در جهت هم‌سوسازی آن و یا احتمالاً در صورت عدم هم‌سویی نسبت به جداسدن از سازمان کمک می‌کند. افرادی که اهداف خود را در سازمان نمی‌توانند جستجو نمایند انگیزه‌ای برای کارکردن ندارند و کارکردن در سازمان را امری اجباری و به دور از علائق خود می‌دانند، اما در مقابل افرادی که سازمان را با خود هم جهت می‌بینند و به کار کردن در سازمان به عنوان عضوی از یک مجموعه افتخار می‌نمایند، کارهای خود را بهتر و موثرتر انجام می‌دهند و در نتیجه به مراتب عملکرد بالاتری خواهند داشت.

۳- در راستای مشارکت کارشناسان در امر ارزش‌گذاری و تصمیم‌گیری‌های سازمان می‌بایستی جلسات تعاملی با کارشناسان به‌منظور تدوین، بازنگری و ارزیابی در اهداف سازمان در برنامه مدیران رده بالای سازمان قرارگیرد و مدیران خود را ملزم به انجام آن نمایند. اطلاع از مشکلات و مسایل درون سازمان و

همچنین اطلاع کلیه کارشناسان از آخرین اقدامات انجام‌شده در هر یک از زیرواحدهای سازمانی می‌تواند به یکپارچگی بیشتر و جریان بهتر کار در درون سازمان کمک کند. این گردهمایی کارشناسان در کنار هم می‌تواند به ایجاد انگیزه در کارشناسان موثر باشد. همچنین جلسات دوره‌ای با مدیریت سازمان نیز به کارشناسان کمک می‌کند که تصور نمایند مدیریت سازمان هم جزئی از آنان است و از مسایل و مشکلات آنان آگاه است. همچنین مشارکت کارشناسان در تصمیم‌گیری‌های سازمان (به‌ویژه کارشناسان مراکز ترویج و خدمات جهاد کشاورزی) موجب احساس شخصیت و افزایش علاقمندی آنان به سازمان خواهد شد و سازمان باید با بهره‌گیری دقیق و سازمان‌یافته از برنامه‌های مشارکت‌جویانه از نقطه‌نظرهای کارشناسان در تصمیم‌گیری‌های کلان و خرد استفاده نماید.

۴- مدیریت سازمان با گسترش و توسعه‌ی روابط غیررسمی به وسیله نشست‌ها و ملاقات‌های دوستانه با کارشناسان، پیگیری و پی‌جویی مسایل و مشکلات زندگی شخصی کارشناسان و گردش‌های دسته‌جمعی و غیره موجبات ایجاد تصویری مناسب از حمایت‌های مدیریتی را فراهم‌آورد. همچنین می‌تواند با ارایه اطلاعات شفاف و به‌موقع به کارکنان از به وجود آمدن جو بی‌اعتمادی و شایعه‌سازی در سازمان جلوگیری کند که این امر در تعالی فرهنگ سازمانی نقش به‌سزایی خواهد داشت.

REFERENCES

1. Alambaigi, A., Malek-Mohammadi, E., Zareei, B. & Asadi, A. (2010). The investigation of entrepreneurial research and development knowledge translation based role in agricultural technology transfer success. *Journal of Entrepreneurship Development*, 3(11), 107-126. (In Farsi).
2. Amirkabiri, A.R. & Tehrani, H. (2006). Investigation of cultural factors on employees' satisfaction and performance based on Denison's model (a case study of indirect treatment administration of social security fund). *Journal of Industrial Management Studies*, 5(14), 201-223. (In Farsi).
3. Barati-Ahmadabadi, H., Oreizi, H.R. & Nouri, A. (2010). Relationship between organization climate and work conscientiousness with job performance. *Journal of Applied Psychology*, 4(1), 65-81. (In Farsi).
4. Barati-Marnani A., Ghaderi A., Gohari M.R. & Sadeghi A. (2010). A study on organizational culture at Hashemi Nezhad hospital, based on Denison model (Tehran 2009). *Journal of Health Administration*, 13(40), 63-73. (In Farsi).
5. Bohairaei, A., Pardakhtchi, M.H. & Ghahramani, M. (2009). *An Investigation of Relationship among Organizational culture and High school principal's performance in Tehran*. M.Sc. Thesis, Shahid Beheshti University, Iran. (In Farsi).
6. Casida, J. (2008). Linking nursing unit's culture to organizational effectiveness: a measurement tool. *Nursing Economics*, 26(2), 106-110.

7. Chien-Ming, C. (2009). *Individual traits interpersonal network department culture and job performance? A case study*. Ph.D dissertation, Asia University, Taiwan.
8. Daft, R.L. (2009). *Organization Theory and design*. (Translate in Farsi: Parsaeian, A. & Earabi, M.) Tehran: Cultural Research Bureau of Iran. *Sixth publication*. (In Farsi).
9. Denison, D.R., Janovics, J., Young, J. & Cho, H.J. (2006). Diagnosing organizational cultures: validating a model and method, working paper, IMD 2006-9, *International institute for management Development*, Lausanne, PP: 1- 39.
10. Dost-Mohammadi, M.A., Dadgardan, M. & Khojasteh, H. (2007). *The investigation of the relationship between organizational culture and employees' performance in the vice president radio of Islamic Republic of Iran Broadcasting*. M.Sc. Thesis, Broadcasting faculty Iran. (In Farsi).
11. Etemadi, H. & Dianati-Deylami, Z. (2009). Investigating organizational culture and participation in budgeting and managerial accounting systems effects on managers' performance. *Human Sciences MODARES*, 13(4), 35-60. (In Farsi).
12. Fey, C & Denison, D.R. (2003). Organizational culture and effectiveness: can American theory be applied in Russia? *Organization Science*, 14(6), 686-706.
13. Gangadharappa, H.V., Pramod, K.T.M. & Shiva, K.H.G. (2007). Gastric floating drug delivery systems: a review. *Indian J. Pharm. Ed. Res*, 41, 295-305.
14. Ghayour, S.M. & Tavassoli, N. (2009). The investigation of the organizational culture and commitment: a case study of Ferdowsi University of Mashhad. *Art management*, 9, 3-6. (In Farsi).
15. Ghorbani, M.H., Asadi, H., Goudarzi, M. & Shafiei, M. (2009). The study of organizational culture of Physical Education Organization of Islamic Republic of Iran based on Denison's model and comparing it with word averages. *Harakat*, (39): 33-48. (In Farsi).
16. Gillespie M.A., Denison D.R., Haaland S., Smerek, R. & Neale, W.S. (2008). Linking organizational culture and customer satisfaction: results from two companies in different industries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 17, 112-132.
17. Glisson, Ch., Schoenwald, S.K., Kelleher, K. & Landsverk, J. (2008). Therapist turnover and new program sustainability in mental health clinics as a function of organizational culture, climate, and service structure. *Adm Policy Ment Health*, 35, 124-133.
18. Hedjazi, S.Y. & Shams, A. (2005). Investigation of factors affecting for job performance of agricultural extension experts. *Knowledge Management*, 68, 31-44. (In Farsi).
19. Hooman. H.A. (2009). *Structural equation modeling with LISREL application*. Tehran: The Organization for Researching and Composing University Textbooks in the Humanities (Samt). Thirteenth publication. (In Farsi).
20. Irfan, S.M., Hussain, T. & Yousaf. I. (2009). Organizational culture: impact on female employees' job performance. *Journal of Quality and Technology Management*, 5(11), 1-16.
21. Kheradmand, E. & Nazem, F. (2010). Investigate the relation between organizational culture and the performance of the personnel in Islamic Azad University, North Branch of Tehran. *Beyond Management*, 3(12), 159-181. (In Farsi).
22. Lin, T.Y. (2008). *Organizational culture, knowledge circulation processes, and job performance*. M.Sc. Thesis, National Sun Yat-Sen University, Taiwan.
23. Liu, S.F. (2007). The study of relationship between manager leadership style and employee job performance: mediating effect of organizational culture. *M.Sc. Thesis, National Sun Yat-Sen University, Taiwan*.
24. Moazzen, Z., Movahed-Mohammadi, H., Rezvanfar, A. & Mirtorabi, M.S. (2011). Factors affecting agricultural high school teachers' job performance. Tehran province, Iran. *Quarterly Journal of New Approaches in Educational Administration*, 1(5), 115-134. (In Farsi).
25. Moorhead, G. & Griffin, R. (2010). *Organizational behavior*. (Translate in Farsi: Alvani, M. & Memarzadeh-Tehran, Gh.) Tehran: Morvarid. Sixteenth publication. 608 p. (In Farsi).
26. Morovati-Sharifabadi, A. (2005). The investigation of the organizational culture effect on employees' performance: a case study of Choufa Company. *Proceedings of second national conference for performance management*. Planning & Management Organization, Tehran, Iran. 825 p. (In Farsi).
27. Nanchian, S., Monavrian, A. & Momeni, M. (2008). *The investigation of organizational culture and innovation in bank Sepah council departments*. M.Sc. Thesis, University of Tehran, Iran. (In Farsi).
28. Ojo, O. (2009). Impact assessment of corporate culture on employee job performance. *Business Intelligence Journal*, 2(2), 388-397.
29. Organization of Jihad-e Agriculture Kerman-Iran. (2011). Retrieved From: www.agrijahad.kr.ir.
30. Rahimi, M., Salmani, D. & Taleghani, Gh. (2009). *The investigation of the organizational culture and employees' empowerment in treatment department of social security fund in Tehran city*. M.Sc. Thesis, University of Tehran, Iran. (In Farsi).

31. Rasooli, K. & Ahmadpour-Darmani, M. (2011). Factors affecting entrepreneurship development as perceived by agricultural graduates in west of Iran universities. *Journal of Agricultural education Administration Research*, 16, 78-91. (In Farsi).
32. Rezvani, H.R. & sahamkhadam, M. (2011). Comparative study of organizational culture typologies: case study: Pegah Fars and Sham Sham companies. *Journal of Public Administration*, 3(6), 79-92. (In Farsi).
33. Sajadi, S.N.A. & Omidi, A.R. (2009). Factors influencing job performance of staff experts of P.E. organization. *Harakat*, (38), 81-93. (In Farsi).
34. Smerek, R.E. & Denison, D.R. (2007). Social capital in organizations: Understanding the link to firm performance. In: Solomon, G.T. (eds), *Proceedings of the sixty-sixth annual meeting of the Academy of Management*. Retrieved From: <http://www.denisonconsulting.com/resource-library/social-capital-organizations-understanding-link-firm-performance>.
35. Suliman, .M.A.T. (2007). Links between justice, satisfaction and performance in the workplace: a survey in the UAE and Arabic context. *Journal of Management Development*, 26, 294-311.
36. Valipour-Halabi, F., Asghari-zadeh, E., Karimi, D. & Ehsani, R. (2010). *Developing a framework for employees' performance appraisal: using 360-degree method and VIKOR techniques* (a case study: Engineering Institute of Jihad-e Agriculture). M.Sc. Thesis, University of Tehran, Iran. (In Farsi).
37. Yilmaz, C. & Ergan, E. (2008). Organizational culture and firm effectiveness: an examination of relative effects of culture traits and the balanced culture hypothesis in an emerging economy. *Journal of World Business*, 43, 290-306.